

# Arbetsmiljörappport 2020

## Förskolenämnd



# Sammanfattning av 2019 års åtgärder

Mot bakgrund av det rådande utbrottet av coronavirus/covid-19 och den hårt ansträngda situationen i Huddinge kommuns verksamheter blir omfattningen av årets arbetsmiljörapport reducerad i innehållet. För att kunna bibehålla processen och tidplanen för arbetsmiljörapporteringen är fokus på kartläggning, riskbedömning, åtgärder samt uppföljning av åtgärder.

Inför år 2019 identifierades tre övergripande arbetsmiljörelaterade risker med tillhörande åtgärder:

Risker	L	M	H	Åtgärder	Ansvar
Arbetsrelaterad utmattning			X	Analysarbete kring orsakerna till den arbetsrelaterade utmattningen. Framtagande av handlingsplan och arbete därefter.	BUF
Hög sjukfrånvaro			X	Fortsatt arbete mellan chefer och HR-konsulter enligt rådande rutiner. Enhetschefer i ny organisation med särskilt fokus på rehabilitering.	BUF
Dåligt inomhusklimat och ventilation samt brister i säkerhet gällande lokaler			X	Fortsatt arbete med Huddinge fastigheter kring dessa frågor. Etablera bättre samverkansformer och kommunikationsvägar.	BUF

## Arbetsrelaterad utmattning

Med utgångspunkt från 2019 års medarbetarenkät har förvaltningen i samverkan med fackliga organisationer identifierat arbetsrelaterad utmattning och arbetsbelastning som främsta område i det fortsatta arbetet. I samarbete med det företag som gör medarbetarundersökningen planeras djupintervjuer och workshops med chefer under år 2019 och medarbetare under år 2020. Syftet med arbetet är att ta reda på orsakerna till arbetsrelaterad utmattning och vilka konkreta åtgärder som kan sättas in. Målet är att minska upplevelsen av den arbetsrelaterade utmattningen under riktvärdet 30. Stödmaterial i att arbeta vidare med frågan lokalt har också skickats ut till samtliga enheter från de centrala parterna. Årets planerade insatser är genomförda men arbetet är att betrakta som ett långsiktigt arbete.

## Hög sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron 2019 var för helåret 10,6 procent och därmed över riktmärket på 7 procent. Det är en marginell minskning i jämförelse med de två föregående åren. Sjukfrånvaron bland kvinnor var 10,8 procent och bland männen 6,1 procent.

Den långa sjukfrånvaron minskade marginellt under 2019 i jämförelse med de två föregående åren. Minskningen återfinns bland kvinnorna medan männens långa sjukfrånvaro ökat marginellt från 0,9 procent år 2017 och år 2018 till 1,2 procent år 2019. Uppföljning av antalet medarbetare som har en sjukskrivning som överstiger 180 dagar sker systematiskt genom uppföljning på alla nivåer. Majoriteten av antalet medarbetare med sjukskrivning som överstiger 180 dagar har en aktiv handlingsplan. När en yrkesinriktad rehabiliteringsplan saknas kan en orsak vara att medarbetaren ej är medicinskt färdigbehandlad och att arbetsgivaren inväntar ny statusuppdatering efter behandlingen för att kunna gå vidare.

HR-konsulter inom förvaltningen följer var tredje månad upp aktuella rehabiliteringsärenden tillsammans med ansvarig rektor. För de områden inom förskolan som har högst sjukfrånvaro har kommunstyrelseförvaltningens tillsatta rehabiliteringssamordnare tillsammans med HR-konsulter och ansvarig chef haft uppföljningsmöten. Rehabiliteringsprocessen är genomlyst där ansvar utifrån roller har förtydligats. Denna process ihop med kommunens rehabiliteringshandbok ligger till grund för en utbildningsinsats för chefer som har påbörjats. I denna utbildning ingår workshops i tillhörande systemstöd. Utifrån den nya organisationen av förskoleverksamheten kommer kommande års utbildningsinsatser att främst riktas mot enhetschefer som ansvarar för rehabiliteringsinsatser.

Arbetet är genomfört utifrån planen men är att betrakta som ett långsiktigt arbete.

## Dåligt inomhusklimat och ventilation samt brister i säkerhet gällande lokaler

Arbetet är genomfört enligt plan. 2019 års genomförda OVK visar ett resultat där 59 av 60 förskolor blev godkända. Det pågår ett arbete på den förskola som inte blev godkänd och det kommer vara åtgärdad och klart i juni år 2020 för att sedan besiktas i juli/augusti.

## APT och samverkan

Huddinge kommun och de fackliga organisationerna har kommit överens om ett samverkansavtal med syfte att underlätta samverkan, öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet och bredda inflytandet. Samverkanssystemet är uppbyggt på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper på arbetsplats-, förvaltnings- och kommuncentral nivå.

### Ärenden APT

Av förskoleområdenas rapporter framgår att de arbetsmiljöfrågor som har aktualiserats och genererat åtgärder under året är av olika karaktär och behandlar följande frågor:

- *Lokalernas beskaffenhet* - ljudnivåer, ventilation och städning
- *Säkerhet* - hot och våld, inbrott, brand, hygien och hjärt- och lungräddning
- *Organisation* – omorganisationen, planeringstid för pedagoger, samarbete med öppna förskolan samt förskolor emellan,
- *Ekonomi* – förutsättningar att driva verksamheten
- *Arbetsmiljö* – social arbetsmiljö, fysisk arbetsmiljö, arbetsbelastning, arbetsrelaterad utmattning, kommunikation, arbetsmiljöronder och formerna för arbetsplatsträffar

### Samverkan

Under hösten 2018 bildades verksamhetssamverkansgrupp (VSG) i syfte att specifikt behandla frågor inom förskoleverksamheten. Syftet var att skapa forum för dialog och samverkan mellan arbetsgivare och de fackliga organisationernas företrädare där parterna har gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö.

Under år 2019 träffades VSG vid tio tillfällen och protokoll från dessa finns på intranätet. Under dessa möten behandlades bland annat den kommande omorganisationen av förskoleområdena med tillhörande ny ledningsstruktur i form av funktionellt delat ledarskap. Ärenden till nämnden har även samverkats med främst fokus på verksamhetsplan och delårsuppföljning. De fackliga organisationernas företrädare har utöver detta tagit upp frågor som hur redovisas flytande arbetstid(planeringstid)i Heroma, vart ska man vända sig om man inte kan vända sig till närmaste chef samt efterfrågat statistik gällande sjuktal, tillbud och arbetsskador.

Från hösten 2019 avslutades verksamhetssamverkansgrupp (VSG) och övergick till förvaltningssamverkansgrupp (FSG). Förvaltningssamverkansgrupp (FSG) har under hösten 2019 genomförts vid fem tillfällen där bland annat frågor rörande förskoleverksamheten har behandlats.

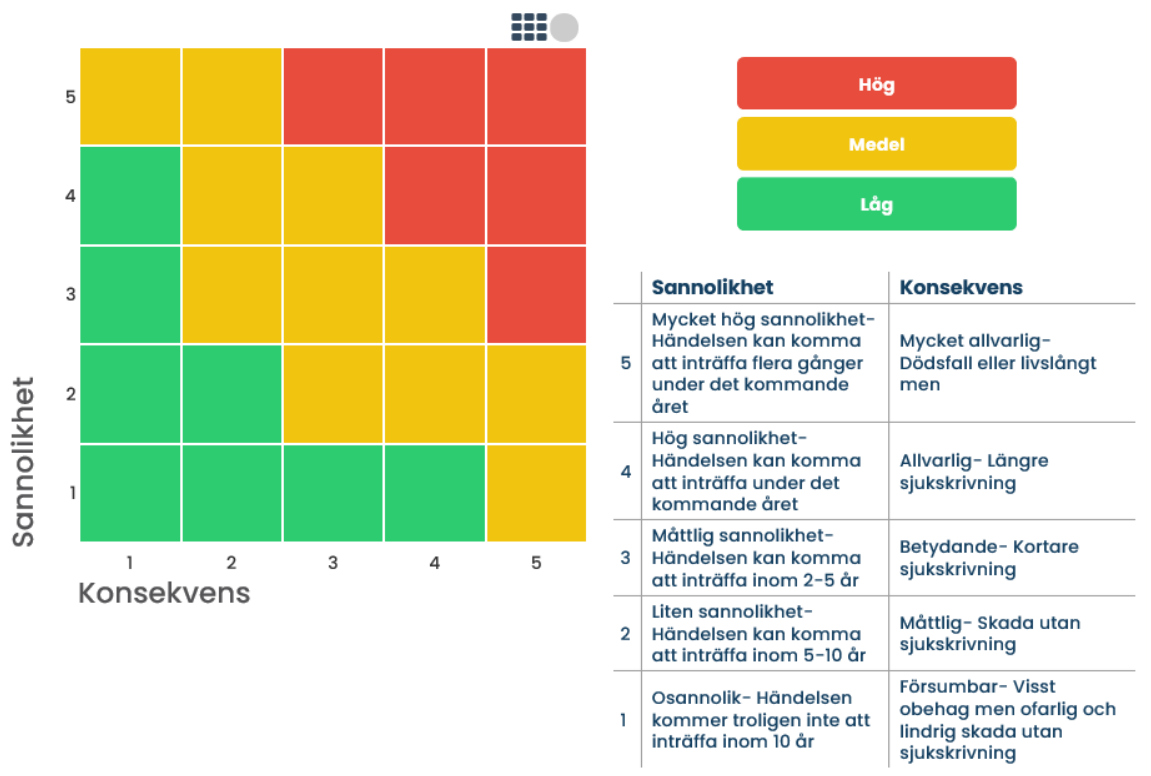
## Arbetsmiljöronder

Arbetsmiljöronden syfte är att genom en systematisk granskning identifiera risker och problem på arbetsplatsen. Av förskoleområdenas rapporter framgår att samtliga förskoleområdena har genomfört arbetsmiljöronder. Kommunens checklistor har använts. Skyddsombud och fackliga representanter uppges av flera områden ha närvarat.

De riskåtgärder som förskolorna har möjlighet att vidta åtgärder kring har vidtagits. Flertalet rapporter vittnar emellertid om att Huddinge samhällsfastigheter är ansvariga för kvarvarande åtgärder och att kontakt gällande detta har tagits.





# Sammanfattning av utvalda åtgärder från handlingsplanen avseende år 2020

Genom att värdera sannolikhet samt konsekvens uppnås en sammantagen risknivå. Sannolikhet samt konsekvensen värderas utifrån nedan modell:



I nedan tabell sammanställs risker som flera enheter har gemensamt alternativt risker som inte går att lösa på kort sikt. Underlaget baseras på de risker som förskolorna har rapporterat i sina områdesrapporter.

Utifrån denna arbetsmiljörapport kommer riskerna att föras in i nämndens bruttorisklista och lyftas in i processen för internkontroll och verksamhetsplaneringen för kommande år.

Risk	Riskenivå	Åtgärd	Ansvarig chef	Slutdatum
Buller	 16	— Förvaltningen undersöker möjligheten att göra bullermätningar på samtliga förskolor.	Susanne Fritz	2021-06-30
Ergonomi	 12	— Förvaltningen inventerar behovet av en ergonomiutbildning. Vid stort behov ska förvaltningen även se över möjligheten till en gemensam sådan för samtliga förskoleområden.	Susanne Fritz	2021-06-30
Arbetsrelaterad utmattning	 16	— Fortsatt arbete med organisationskonsult.	Susanne Fritz	2021-06-30
Arbetsmiljöcertifiering	 12	— Säkerställa att alla rektorer och enhetschefer har genomgått arbetsmiljöcertifiering till år 2021.	Susanne Fritz	2021-12-31
Hög sjukfrånvaro	 16	— Fortsatt fokus på långtidssjukfrånvaron och rehabilitering, både på enhetsnivå och på förvaltningsnivå.	Susanne Fritz	2021-06-30